



Ministero
dell'Economia
e delle Finanze

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Organismo indipendente di valutazione della Performance



Anno 2020

INDICE

PREMESSA.....	4
Il contesto di riferimento.....	5
1 L'organizzazione.....	5
2 Il processo di attuazione del ciclo della performance.....	6
2.1 Il processo di pianificazione.....	6
2.2. L'integrazione con il ciclo di bilancio.....	7
2.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo.....	7
3 Il monitoraggio della performance.....	8
3.1 Il monitoraggio intermedio 2020.....	8
3.2 La consuntivazione 2020.....	9
3.3 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2021-2023.....	10
3.4 Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi per l'annualità 2021.....	12
4 Infrastruttura di supporto.....	13
4.1 Il sistema informativo SISP a supporto della pianificazione e programmazione 2020-22.....	13
4.2 I sistemi dei controlli di gestione per il processo di valutazione.....	13
5 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	14
5.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza.....	14
5.2 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	15
5.3 Il monitoraggio sul Codice di comportamento.....	16
5.4 Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità.....	17
6 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder.....	18
7 Proposte di miglioramento e raccomandazioni.....	20
ACRONIMI.....	23

PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni è predisposta dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), con il supporto della Struttura tecnica permanente (STP)¹.

Questa relazione è riferita all'anno 2020, caratterizzato dalle profonde incertezze della crisi sanitaria ed economica e dalle rinnovate spinte verso un rafforzamento della macchina amministrativa, volano imprescindibile per una ripresa solida e rapida del Sistema Paese. Questi fattori hanno sollecitato l'urgenza di azioni di semplificazione, digitalizzazione e maggiore adattamento dell'Amministrazione alle mutate modalità quotidiane di svolgimento del lavoro. Il ricorso, prima emergenziale e poi sistematico, al lavoro agile è una tra queste azioni tese a garantire l'efficacia dell'azione pubblica nel mutato contesto².

In questo contesto, la Relazione è stata elaborata nella prospettiva di semplificarne i contenuti e le relative modalità di esposizione, al fine di dedicare maggiore spazio all'analisi delle criticità e dei punti di forza e alle indicazioni di miglioramento per accompagnare l'amministrazione e rafforzarne l'azione con riguardo al ciclo avviatosi con l'ultimo piano, relativo al triennio 2021-2023, caratterizzato ancora dall'emergenza sanitaria e dalla necessità di dare risposte efficaci alle esigenze del Paese.

¹Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), del d.lgs. 150/2009 e dell'art. 4, comma 2, lettera f), del d.P.C.M. 158/2016, nonché sulla base di quanto regolato dalle delibere della ex CIVIT n. 4/2021 e n. 23/2013.

²Il legislatore, come noto, con l'art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, modificato dall'art. 263, comma 4 bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (cosiddetto "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ha introdotto il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale sezione specifica del Piano della performance e strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e di sviluppo, per agevolare il passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria. L'introduzione del POLA ha assunto "un forte significato organizzativo, perché rafforza il messaggio che il lavoro agile non nasce dall'improvvisazione bensì dalla programmazione", come rilevato nelle "Linee guida sul Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance" del 9 dicembre 2020 del Dfp. L'equilibrio necessario che deve intercorrere tra le tre irrinunciabili caratterizzazioni dell'Amministrazione sopra indicate nel testo (semplificazione, digitalizzazione e adattamento dell'Amministrazione ai nuovi e necessari stili di vita/lavoro) è messo chiaramente in luce nel POLA contenuto nel Piano della performance del MEF per il triennio 2021-2023, in cui è evidenziato come le attività del Ministero nel periodo emergenziale non si siano mai arretrate; ciò è stato possibile alla luce dell'esperienza maturata nell'applicazione del lavoro agile, nonché grazie ad investimenti di carattere informatico e infrastrutturale che hanno assicurato, in poco tempo, a tutto il personale l'accesso da remoto agli applicativi e ai sistemi in uso.

Il contesto di riferimento

1 L'organizzazione

Il Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) svolge le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica economico-finanziaria, di bilancio e di politica tributaria. Svolge, inoltre, tutte le attività dirette al coordinamento della spesa pubblica e verifica dei suoi andamenti, di programmazione degli investimenti pubblici, di controllo e vigilanza sulle gestioni finanziarie pubbliche, di gestione del debito pubblico e delle partecipazioni azionarie dello Stato.

Dal punto di vista organizzativo³, il MEF è articolato in quattro **dipartimenti**:

- Tesoro,
- Ragioneria Generale dello Stato,
- Finanze,
- Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi.

In merito alle **articolazioni territoriali**, gli Uffici di Segreteria delle Commissioni Tributarie, regionali e provinciali, sono organi periferici del MEF e il relativo personale dipende unitamente a quello degli Uffici di supporto al Consiglio di Presidenza della Giustizia Tributaria, dal Dipartimento delle Finanze. Le Ragionerie territoriali dello Stato sono organi locali del Ministero e dipendono organicamente e funzionalmente dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Il Ministero, per le competenze in materia di politica tributaria, si avvale del supporto delle **Agenzie Fiscali**, che regolano il proprio intervento sulla base di quanto stabilito in apposite Convenzioni. Le Agenzie Fiscali sono:

- Agenzia delle Entrate,
- Agenzia del Demanio,
- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Il **personale** in servizio presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze ammonta a 9.762 unità (dato aggiornato al 1° gennaio 2020)⁴, di cui il 55,2% sono donne⁵. L'età media del personale dirigente e delle aree professionali è compresa nella classe 51 - 60 anni; la

³ <https://www.mef.gov.it/ministero/struttura/organigramma.html>

⁴ pag.13 del Piano Performance 2020 - 2022. Fonte dati condivisa con il PTPC

⁵ Relazione CUG MEF - 31 marzo 2021

percentuale di donne rispetto al totale del personale è pari al 55,19%, mentre la percentuale di dirigenti donne sul totale dei dirigenti è pari al 47,23%.

L'organizzazione del MEF è stata rivista nel 2020 attraverso il d.P.C.M. 30 settembre 2020, n. 161, che ha apportato alcune modifiche ed integrazioni al precedente Regolamento di organizzazione del Ministero, adottato nell'anno 2019⁶.

Il sistema degli *stakeholder* del MEF è evidentemente molto ampio; la mappatura degli stakeholder è stata aggiornata nel Piano performance 2020-2022⁷.

2 Il processo di attuazione del ciclo della performance

2.1 Il processo di pianificazione

Il processo di pianificazione strategica per l'anno 2020 si è svolto mediante l'adozione dei seguenti documenti:

Tabella 1 Data di adozione degli atti di pianificazione strategica per l'anno 2020

Atti	Adozione	Rispetto della tempistica
Atto di indirizzo per le priorità politiche per l'anno 2020	Adottato dal Sig. Ministro 24/12/19	●
Nota integrativa a Legge di Bilancio per il triennio 2020 -2022 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022)	Legge 27 dicembre 2019, n. 160	●
Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2020	Adottata con D.M. 14 maggio 2020	●
Piano della performance per il triennio 2020-2022	Adottato con DM 27 luglio 2020	●

La Direttiva generale e il Piano della performance per l'anno 2020 sono stati adottati oltre le date di scadenza previste, nonostante il processo di pianificazione strategica fosse stato avviato immediatamente a valle dell'approvazione del Documento di Economia e Finanza - DEF. Le ragioni di tali ritardi sono riconducibili: a fattori politici (avvicendamento nei vertici politico-amministrativi, avvenuto a settembre 2019 - governo Conte II); alla necessità di rivedere le previsioni macro economiche e del quadro di finanza pubblica, operata nell'ambito della Nota di aggiornamento al DEF; in conseguenza della revisione dell'assetto organizzativo in fieri del Ministero e dell'adozione dell'Atto di indirizzo, avvenuta a dicembre 2019.

⁶ In particolare, il dPCM 161/2020, tra l'altro, ha modificato, rispetto al precedente regolamento del 2019, il numero degli organici dirigenziali, sia per i dirigenti di prima fascia sia per i dirigenti di seconda fascia (il numero dei dirigenti di I fascia, a decorrere dal 1° gennaio 2021, è diventato di 65 e quello dei dirigenti di II fascia di 605). Al riguardo, con particolare riferimento alla Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (Stp), il successivo decreto ministeriale, che darà attuazione al nuovo regolamento attraverso l'individuazione degli uffici di livello dirigenziale non generale, potrà prevedere la collocazione della posizione dirigenziale relativa alla Stp nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione con l'Autorità politica. Ciò per assicurare autorevolezza e autonomia alla Struttura, in conformità con l'ontologica indipendenza dell'Oiv. Nella medesima prospettiva, il futuro regolamento di riorganizzazione degli uffici di diretta collaborazione potrà specificare la non applicazione dello spoil system per il personale della Stp, ivi compreso il relativo dirigente, in analogia con quanto previsto per l'OIV.

⁷ [Piano performance 2020-2022](#), p. 38.

A questi elementi si è sommato il dispiegarsi di un quadro socio-economico fortemente condizionato dall'epidemia da COVID-19. Per questo motivo, l'OIV ha ritenuto opportuno focalizzare l'attività di monitoraggio intermedio del sistema di performance all'influenza sulle attività delle misure intervenute con i provvedimenti di emergenza adottati. Si veda in proposito il par. 3.1 successivo.

La Relazione sulla performance 2019 è stata approvata con DM 30 giugno 2020 e validata (con osservazioni) dall'OIV il 3 luglio 2020.

Infine, si rileva che il Piano triennale azioni positive per il triennio 2020-2022 del MEF è stato adottato con DM 8 dicembre 2020 e la relativa Relazione sull'anno 2020 è datata 31 marzo 2021⁸.

2.2. L'integrazione con il ciclo di bilancio

Per ciò che riguarda l'integrazione con il ciclo di bilancio, è proseguito il consolidamento del sistema di flussi XML finalizzato a garantire un collegamento diretto tra il sistema SiSP⁹ e quello di Note integrative.

Dalla relazione dell'Ispettorato generale di bilancio della Ragioneria generale dello Stato del 28 dicembre 2020¹⁰ emerge come, anche nella definizione della Nota integrativa al DLB 2019-2021, la rappresentazione di obiettivi e indicatori permanga focalizzata maggiormente sulle attività svolte dagli uffici dell'amministrazione, piuttosto che sulle finalità della spesa e degli interventi finanziati.

Risultano presenti, inoltre, indicatori che esprimono stati di avanzamento di attività rispetto a piani interni dei Centri di responsabilità, il cui contenuto non è esplicitato e che, pertanto, risultano scarsamente interpretabili e poco comprensibili da parte dei loro destinatari.

2.3 L'integrazione con gli altri sistemi di controllo

Nel corso del 2020 è stata sviluppata, all'interno del SiSP, una funzionalità informatica che permette di effettuare alcuni collegamenti automatizzati con i sistemi informativi già presenti nel Ministero. Tale funzionalità, sviluppata dal partner tecnologico Sogei, consente lo scambio dati, tramite un flusso di caricamento massivo, attraverso la trasmissione di file xml

⁸ Direttiva DFP n.2/2019

⁹ Il sistema informativo che supporta il processo di pianificazione del MEF

¹⁰ Nota prot. n. 245576 del 28/12/2019 – Aggiornamento delle Note integrative per la legge di bilancio 2020-2022.

con le informazioni riferite agli obiettivi/indicatori/risorse e criteri pianificati presenti nella pianificazione e negli applicativi dei Dipartimenti del MEF. Questo collegamento favorirà, anche dal punto di vista informatico, la semplificazione dei processi lavorativi che riguardano il complesso procedimento di programmazione dell'Amministrazione.

Inoltre, sempre avvalendosi della collaborazione del partner tecnologico Sogei, è stato avviato uno studio per realizzare nuove funzionalità tecnologiche che permetteranno di acquisire e trasmettere in modo agevole le informazioni del Piano della Performance nel Portale della Performance del Dipartimento della funzione Pubblica. Il MEF sarà l'amministrazione pilota con la quale verranno definiti i nuovi tracciati da acquisire in un'ottica di integrazione logica dei sistemi.

3 Il monitoraggio della performance

3.1 Il monitoraggio intermedio 2020

Con riferimento al periodo gennaio – giugno 2020, viste le criticità del nuovo contesto socio economico, condizionato dall'emergenza sanitaria, il consueto monitoraggio intermedio¹¹ ha inteso verificare, oltre l'andamento delle performance del Ministero, l'impatto prodotto dal COVID sulla pianificazione, per rilevarne l'attualità e il costante raccordo con la programmazione di bilancio e con i mutamenti degli indirizzi e delle priorità politiche intervenuti in corso d'anno.

Dalla documentazione pervenuta¹², si rileva che, in linea generale, alla data del 30 giugno 2020:

- lo stato di avanzamento degli obiettivi è in linea con quanto previsto a inizio anno¹³, prima della situazione emergenziale¹⁴. La pianificazione del Ministero, definita nella Direttiva generale e nel Piano della performance, ha subito, infatti, soltanto alcune revisioni¹⁵, le cui motivazioni non sempre sono riconducibili all'emergenza sanitaria. In altre parole, sembrerebbe dall'analisi che l'impatto del COVID sia stato riassorbito in modo molto veloce, nonostante le problematiche anche di tipo organizzativo affrontate (ad esempio, lo

¹¹ All'Organismo indipendente di valutazione (OIV) è demandato il compito di monitorare la corretta attuazione del ciclo della performance, attraverso la verifica dell'andamento degli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento.

¹² I CDR sono stati invitati a comunicare il valore degli indicatori conseguito nel periodo di riferimento e inviare una relazione sull'avanzamento della programmazione e sull'impatto dell'emergenza da COVID.

¹³ Al termine del primo semestre, gli indici di performance degli obiettivi triennali si assestano in media intorno al 72,5%, mentre il valore medio dell'indice di performance dei piani operativi è di circa il 68%.

¹⁴ In merito, si specifica che sia la Direttiva che il Piano sono stati emanati a epidemia in corso, rinviando la loro revisione in sede di monitoraggio.

¹⁵ Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 150/2009, tali modifiche saranno inserite nella Relazione sulla performance e saranno oggetto di valutazione da parte dell'OIV, ai fini della validazione di cui all'art. 14, co. 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009.

smartworking generalizzato)¹⁶;

- come già evidenziato in passato, la scelta degli indicatori e l'individuazione di target poco sfidanti in fase di pianificazione non permettono sempre di osservare i progressi ottenuti nel tempo e l'eventuale processo di miglioramento posto in essere. Occorre pertanto migliorare la costruzione di indicatori e target, per consentire in fase di monitoraggio e consuntivazione la valutazione dei risultati effettivamente conseguiti;
- i risultati dei target forniti dai CDR scontano le differenti modalità con cui i Dipartimenti tendono a rappresentare i risultati conseguiti¹⁷, inficiando l'attendibilità degli indici sintetici di performance. Tale aspetto non facilita l'attività di monitoraggio dell'andamento delle attività. Si ritiene infatti che, questo tipo di indicatori debba essere rendicontato rispetto all'intera annualità, al fine di garantire la verifica dell'effettivo stato di avanzamento delle attività. Per tale motivo, nell'ambito delle future attività di monitoraggio, non saranno accettati stati avanzamento degli indicatori riferiti al semestre;
- la fase di monitoraggio, che, come da indicazioni dell'OIV, si sarebbe dovuta concludere al termine del mese di luglio, ha subito un allungamento dei tempi a causa della non tempestiva risposta da parte di alcuni CDR (taluni hanno trasmesso la relazione e completato le attività di aggiornamento del sistema informativo SisP nel mese di settembre)¹⁸.

Si auspica, per il futuro che i CDR garantiscano risposte, in fase di monitoraggio, più tempestive e qualitativamente più esaustive¹⁹, al fine di non vanificare l'utilità dell'analisi che si ottiene con detto strumento. La sua rivitalizzazione riveste, infatti, un'importanza cruciale, dal momento che il monitoraggio serve ad analizzare e individuare le criticità e le relative soluzioni, costituendo elemento essenziale dell'attività di pianificazione.

3.2 La consuntivazione 2020

Alla data di predisposizione della presente Relazione, non sono ancora concluse le attività di consuntivazione di obiettivi e indicatori relativi all'anno 2020 da parte dei CDR²⁰.E'

¹⁶ Si segnala, comunque, che alle informazioni di tipo quantitativo (raggiungimento dei target), sono state affiancate argomentazioni qualitative sulle misure adottate per affrontare l'emergenza (ad esempio, la relazione del Dipartimento Finanze).

¹⁷ In particolare, per gli indicatori con target annuale, descritti come grado di realizzazione delle attività, gli uffici hanno comunicato la percentuale realizzata, definita, in alcuni casi, rispetto a quanto previsto nel semestre, in altri casi, a quanto pianificato per l'intera annualità.

¹⁸ Vedi mail trasmessa il del 24 giugno 2020 ai Cdr.

¹⁹La formula della relazione di accompagnamento potrebbe diventare una modalità capace di superare alcuni dei limiti spesso riscontrati nella definizione di obiettivi e target, a volte non adeguati a rappresentare la reale portata dell'attività dell'Amministrazione nel periodo di riferimento.

²⁰Ai sensi del DPCM 158/2016, il processo di consuntivazione prevede che i CDR: entro il 31 marzo dell'anno successivo, procedano alla rendicontazione dei risultati conseguiti nell'anno precedente attraverso l'inserimento, nell'applicativo SisP, dei valori realizzati dagli

inoltre in corso la stesura della Relazione di performance 2020, le cui attività si completano come previsto dalla norma entro il 30 giugno²¹. Il livello di raggiungimento degli obiettivi potrà essere approfondito e monitorato, quindi, nell'ambito delle successive attività finalizzate alla validazione della Relazione sulla performance 2020²².

3.3 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2021-2023

Il processo di pianificazione strategica 2021-2023 è stato avviato a seguito della presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza, sviluppato in coerenza con i contenuti della Nota integrativa al bilancio di previsione, ed è stato fortemente influenzato dal perdurare della crisi pandemica.

Sebbene queste criticità abbiano comportato una dilazione dei tempi di adozione formale dell'Atto di indirizzo delle priorità politiche (firmato il 7 dicembre 2020), ciò non ha avuto forti ripercussioni sull'avvio del processo di pianificazione 2021-23. L'approvazione della Direttiva e del Piano della performance (avvenute rispettivamente il 7 febbraio 2021 e il 10 febbraio 2021), hanno infatti di poco superato i limiti temporali imposti dalla legge. Si auspica che l'Amministrazione prosegua anche nel futuro a svolgere la sua attività nel rispetto dei tempi normativamente previsti.

Con riferimento al Piano della performance, l'introduzione del POLA ha sicuramente dato un importante e significativo impulso al processo di pianificazione, non solo delle modalità di svolgimento di lavoro agile, ma anche dei risultati dell'azione amministrativa in generale, favorendo inoltre il rispetto della tempistica. Tuttavia, questo nuovo strumento evidenzia la necessità di un efficace miglioramento delle politiche del personale, di una revisione da parte dell'Amministrazione dei processi e di una loro rapida digitalizzazione, nonché della rappresentazione, nei documenti di pianificazione, anche dei principali progetti di trasformazione digitale della macchina amministrativa.

Come nel precedente triennio, la struttura della pianificazione 2021-2023 è caratterizzata dalla riduzione del numero dei livelli di obiettivi pianificati²³. Gli obiettivi operativi sono inseriti esclusivamente nel Piano della performance. Questa scelta è coerente con le Linee guida emanate dall'OIV nel luglio 2019, e con i connessi obiettivi di

indicatori e dalla presentazione di una relazione sulle attività svolte e sui principali risultati conseguiti nell'anno; entro il mese di maggio, la consuntivazione delle risorse finanziarie, economiche ed umane. Sulla base di tali informazioni sono poi predisposti i documenti di rendicontazione.

²¹Articolo 10 comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009.

²²Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009.

²³ Facendo coincidere gli obiettivi specifici triennali del Ministero con gli obiettivi triennali, strategici/strutturali, dei Dipartimenti, cfr. Art. 5, comma 1, Lettera b) e art. 10, comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/2009.

semplificazione e miglioramento degli obiettivi e degli indicatori del processo di pianificazione.

Dal punto di vista contenutistico, si rilevano limitate modifiche rispetto alle annualità precedenti. Solo in sporadici casi, alcuni CDR hanno recepito le nuove istanze emergenti, individuando specifici obiettivi. Al riguardo si rappresenta l'opportunità di rivedere ed aggiornare la pianificazione 2021-2023, adeguandola all'avvicendamento degli organi di governo e a quanto emerso in fase di rendicontazione alla Corte dei conti, al fine di una maggiore aderenza della pianificazione del Ministero al contesto socio economico attuale. Analoga esigenza di adattamento ai nuovi assetti e alle rinnovate priorità dovrebbe, altresì, orientare la strutturazione della futura pianificazione relativa al triennio 2022-2024.

Dal punto di vista del miglioramento qualitativo degli obiettivi ed indicatori, sollecitato dalle citate Linee guida dell'OIV, sono osservabili alcuni miglioramenti che debbono in ogni caso essere ancora rafforzati. In particolare:

- Seppur gli obiettivi risultino pertinenti rispetto alla missione istituzionale e alle priorità politiche strategiche dell'amministrazione²⁴, non sempre questi rappresentano gli aspetti più rilevanti delle finalità che l'amministrazione si propone di perseguire e a esplicitare i bisogni collettivi a cui intende rispondere.
- La pianificazione triennale continua a rappresentare principalmente le attività svolte dall'amministrazione, con uno sguardo rivolto all'interno. Questi aspetti dovrebbero però essere rappresentati e misurati prevalentemente dai piani operativi sottostanti.

Si rileva pertanto la necessità di continuare il processo di revisione degli obiettivi triennali e annuali al fine di favorire, come già detto in precedenza, una maggiore focalizzazione dell'azione amministrativa sui risultati e sulle aree prioritarie di intervento, facilitando così la comunicazione interna ed esterna delle priorità di azione.

Inoltre, per quanto il nuovo Piano della performance contenga un aggiornamento della mappa degli stakeholder del Ministero, la modalità di ascolto di utenti e stakeholder nel processo di pianificazione non è ancora strutturata e pochi obiettivi/indicatori sono connessi all'introduzione di valutazioni di tipo partecipativo, così come previsto dalle Linee guida del DFP n. 4/2019. Su questo tema, si rimanda al paragrafo 6.

²⁴ Si rileva che la Priorità B dell'Atto di indirizzo delle priorità politiche 2021 "Mercato del lavoro, scuola e competenza" non è stata esplicitata nella pianificazione 2021-2023, dal momento che nessun obiettivo strategico risulta agganciato a tale priorità.

Per un approfondimento relativo alla pianificazione dei Centri di responsabilità, si rinvia ad un apposito documento di analisi, propedeutico all'avvio della pianificazione 2022-2024.

3.4 Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi per l'annualità 2021

Si riportano di seguito i risultati della rilevazione relativa all'anno 2021 per il personale dirigente e quello appartenente alle aree professionali, disponibili alla data di stesura del presente documento.

- Per i dirigenti apicali, il procedimento di assegnazione obiettivi e comportamenti è stato avviato con la richiesta degli elementi di proposta ai valutati, la cui istruttoria è in corso.
- Per il personale dirigente di prima e seconda fascia, il processo di assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti risulta essere stato avviato. Al momento non sono note le informazioni relative alla conclusione di tale attività.
- Per il personale appartenente alle aree professionali, non risulta essere stato avviato il procedimento di valutazione. L'amministrazione riferisce di aver predisposto alcune proposte di revisione/integrazione alla metodologia, che saranno oggetto di esame nelle sedi precipue.

Infine, si rileva quanto segue per le valutazioni relative al triennio 2018-2020.

- Per i dirigenti apicali, i procedimenti di valutazione 2018 e 2019 risultano conclusi, mentre per l'anno 2020 è in corso la consuntivazione dei risultati.
- Per il personale dirigente di prima e seconda fascia, i procedimenti di valutazione individuale relativi agli anni 2018 e 2019 si sono conclusi. Il processo relativo all'anno 2020 risulta essere in fase di svolgimento.
- Per il personale appartenente alle aree professionali, le attività di valutazione riferite all'annualità 2018 si sono concluse in data 19 marzo scorso e sono state pubblicate le graduatorie di merito. Per l'annualità 2019 le attività di valutazione risultano essere in corso. In particolare il 26 marzo u.s. si è conclusa la fase 2, ovvero l'inserimento dei dati di valutazione da parte dei valutatori nel sistema informativo.

Infine, si rileva che gli esiti delle valutazioni del personale relative al biennio 2018-2019 non risultano pubblicati nell'area dedicata del Portale della Trasparenza del MEF. Non è stato possibile analizzare il prospetto riepilogativo dei dati concernenti gli esiti delle predette valutazioni, in particolare con riferimento alla differenziazione dei giudizi.

4 Infrastruttura di supporto

4.1 Il sistema informativo SISP a supporto della pianificazione e programmazione 2020-22

Il processo di pianificazione 2020-2022 è stato supportato dal sistema informativo, denominato SisP, rilasciato nel corso del 2016 e ogni anno aggiornato nelle sue funzionalità.

Il processo prevede che i CRA definiscano la proposta degli obiettivi con il supporto e l'ausilio dell'applicativo, quantificando anche le risorse finanziarie a livello di azione/economiche/umane necessarie al loro conseguimento.

In particolare, sono state introdotte anche nuove funzionalità, quali:

1. È stata avviata la funzionalità che permette di alimentare “automaticamente”, tramite un flusso di caricamento massivo, le informazioni presenti nella pianificazione forniti dagli Uffici di Controllo di gestione dei Centri di Responsabilità. Lo sviluppo permette la creazione di un flusso XML di scambio dati con i CRA relativi ai dati attribuiti ad obiettivi/indicatori/risorse e criteri pianificati;
2. lo studio per la produzione di report rielaborabili, a supporto delle attività di pianificazione, monitoraggio e consuntivo;
3. lo sviluppo, di una funzionalità di acquisizione/monitoraggio degli obiettivi attribuiti ai Dirigenti Apicali ai fini della determinazione dei risultati conseguiti ed ai comportamenti organizzativi dimostrati.

4.2 I sistemi dei controlli di gestione per il processo di valutazione

Con riferimento ai sistemi dei controlli di gestione di cui sono dotati i Centri di responsabilità del Ministero, si rinvia a quanto riferito nella Relazione annuale sul funzionamento del sistema relativa all'anno 2017²⁵.

Per quanto riguarda il processo di valutazione dei dirigenti apicali, nel corso del 2021 sarà rilasciata una funzionalità di acquisizione/monitoraggio degli obiettivi attribuiti ai Dirigenti stessi, ai fini della determinazione dei risultati conseguiti ed ai comportamenti organizzativi dimostrati.

²⁵[http://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE 2017 MEF.pdf](http://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/RELAZIONE_ANNUALE_SUL_FUNZIONAMENTO_COMPLESSIVO_DEL_SISTEMA_DI_VALUTAZIONE_2017_MEF.pdf)

Per quanto riguarda il processo di valutazione del personale dirigente, l'Amministrazione si è dotata, sin dal 2002, di un'applicazione informatica, "Sistema di Valutazione delle prestazioni per il personale dirigente non apicale" (Si.Va.D.), attraverso la quale misurare e analizzare il contributo fornito dal singolo dirigente nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Il sistema, prevedendo specifici profili di accesso, garantisce la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti e il presidio dell'intero processo..

Per quanto riguarda il processo di valutazione del personale delle aree professionali, l'Amministrazione si è avvalsa del supporto dell'applicativo predisposto in accordo tra la Direzione del Personale e la Direzione dei Sistemi Informativi e dell'Innovazione del Dipartimento DAG, nell'ambito dell'attuazione del progetto "Cloudify Noi PA".

L'iter per l'inserimento dei dati nell'applicativo, definito per l'annualità 2018 e 2019, è stato articolato nelle seguenti fasi:

- FASE 1. Autovalutazione, da parte del dipendente;
- FASE 2. Valutazione, da parte del dirigente valutatore;
- FASE 3. Presa visione della valutazione da parte del dipendente valutato, con eventuali osservazioni.²⁶

5 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

5.1 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (PTPC) 2020-2022 del Ministero è stato adottato il 26 febbraio 2020.

Per garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano, è stato svolto da parte dell'Amministrazione un **processo di monitoraggio** e aggiornamento delle misure in esso contenute alla data del 30 giugno e del 31 ottobre.

La Relazione annuale del RPCT sulle misure intraprese in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Ministero nell'anno 2020 è stata adottata il 15 marzo 2021.

Per quanto riguarda **il rispetto dei termini di implementazione delle misure**, previsti nel predetto PTPCT 2020 - 2022, l'Amministrazione riferisce che:

- le scadenze sono state regolarmente osservate nel 97,28% dei casi;

²⁶A pag. 4 delle istruzioni per autovalutazione
https://intranet.mef.gov.it/documents/20143/57835931/istruzioni_autovalutazione_2018_cd.docx.pdf/sign.pdf/99beb362-f0e0-d1d5-9878-b557c6bee560.

- la richiesta di annullamento/revisione della misura di mitigazione del rischio ha riguardato soltanto 9 casi, per i quali saranno valutate le misure da monitorare a partire dal prossimo PTPCT 2021 – 2023.

5.2 Il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV è stato avviato con la **delibera n. 213/2020** dell'ANAC. A seguito del *lockdown*, necessario al contenimento della pandemia da COVID-19, l'Autorità ha, poi, prorogato i termini inizialmente indicati con il comunicato del 12 marzo 2020²⁷.

Il monitoraggio si è concluso il 30 giugno 2020 e l'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione dell'Attestazione dell'OIV, della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi nell'apposita sezione dedicata dell'area "Amministrazione trasparente".

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, l'OIV ha rilevato alcune criticità, indicate nella Griglia di rilevazione e nella Scheda di sintesi, con riferimento alle sezioni "Consulenti e collaboratori", "Tipologie di procedimento" e "Class action". In particolare:

- per quanto riguarda la sezione "Consulenti e collaboratori", l'OIV ha rilevato che in alcuni casi il formato del curriculum vitae non è in formato europeo; relativamente ai compensi indicati in tabella, risulta assente l'evidenza delle componenti variabili o legate alla retribuzione di risultato; risulta assente l'evidenza dell'avvenuta comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica dei relativi dati²⁸; risulta mancante la pubblicazione delle Attestazioni relative all'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse;
- per quanto riguarda la sezione "Tipologie di procedimento", l'OIV ha rilevato il non completo aggiornamento dei dati. Al riguardo, l'Amministrazione riferisce di aver avviato il relativo processo, che ha consentito di effettuare alcuni limitati interventi entro il mese di luglio e che il completo consolidamento dei dati potrà essere effettuato soltanto al termine del processo di definizione delle modifiche organizzative ancora in corso.

Alla data di stesura della presente Relazione, si è proceduto a svolgere una verifica circa il superamento di dette criticità:

²⁷ La rilevazione ha riguardato le seguenti sezioni: Consulenti e collaboratori (art. 15); Bandi di concorso (art. 19); Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27); Servizi erogati (art. 32 e solo per il SSN anche art. 41, co. 6); Attività e procedimenti (art. 35); Informazioni ambientali (art. 40).

²⁸ ai sensi dell'art. 53, co. 14, secondo periodo, del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni

- per la sezione “Consulenti e collaboratori”, in alcuni casi il formato del curriculum vitae non è in formato europeo; relativamente ai compensi indicati in tabella, risulta l'evidenza delle componenti variabili o legate alla retribuzione di risultato; risulta l'evidenza dell'avvenuta comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica dei relativi dati ²⁹; per UDCOM, risulta inserito in tabella, per DT, una dichiarazione in PDF non editabile. Risultano, inoltre, presenti delle Attestazioni relative all'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse in formato PDF non editabile;
- con riferimento alla sezione “Attività e procedimenti” voce “Tipologie di procedimento”, la sezione presenta ancora il non completo aggiornamento dei dati.

5.3 Il monitoraggio sul Codice di comportamento

Con DM del 10 aprile 2015 è stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'economia e delle finanze, che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

A partire dal mese di aprile 2020³⁰ l'Amministrazione **ha avviato la prevista attività di revisione del Codice di comportamento** MEF:

- è stato richiesto al Presidente del CUG³¹, al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e al Dipartimento del tesoro, di rappresentare eventuali necessità di revisione degli attuali allegati al codice di Comportamento³²;
- è stata prodotta una prima bozza di Codice che integra e specifica i doveri previsti dall'attuale Codice ed è in via di definizione l'adeguamento dei primi due allegati.

Le attività di aggiornamento risultano tutt'ora in corso.

Con riferimento **al numero dei procedimenti disciplinari** avviati nel 2020 per fatti corruttivi penalmente rilevanti, si segnalano essere pari a 4, di cui soltanto uno ha riguardato, in fatto, aspetti collegati all'ambiente e al rapporto di lavoro³³. La sanzione irrogata al dipendente, in relazione alla gravità del fatto accertato, ha comportato la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, per la durata di mesi sei.

²⁹ ai sensi dell'art. 53, co. 14, secondo periodo, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni

³⁰ Ai sensi di quanto previsto dalla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), recante le nuove “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”.

³¹ Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

³² Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche mobbing; Codice etico e di comportamento dei dirigenti dei Servizi Ispettivi di finanza pubblica; Linee guida per l'attività ispettiva del Dipartimento del Tesoro

³³ le modifiche manuali operate dal lavoratore sulle proprie presenze lavorative e l'indebita percezione di buoni pasto

Inoltre, nel corso del 2020, sono stati avviati ulteriori 3 procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti, riconducibili alla sfera privata dei soggetti, non rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e all'adozione di specifiche misure di contrasto.

5.4 Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità

I principali e, con riferimento all'annualità 2020, quanto segue.

Tra gli elementi da considerare al fine di un monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della trasparenza ed integrità nell'anno 2020, sulla base della documentazione disponibile allo scrivente OIV, si evidenzia quanto segue:

- dal **monitoraggio** previsto dal PTPCT 2020-2022, attraverso l'applicazione informatica che supporta il processo, è emerso che le misure di mitigazione previste sono state nel complesso attuate o in corso di attuazione e i relativi risultati sono stati utilizzati per la programmazione delle attività nel prossimo triennio;
- le **istanze di accesso civico** generalizzato presentate, nel periodo dal 1° novembre 2019 al 31 ottobre 2020, sono state 29;
- in prosecuzione del **programma di formazione**, già avviato nel corso degli anni precedenti, nel 2020 sono stati organizzati ulteriori 37 corsi, su questo tema, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione con la partecipazione di 773 dipendenti, per un numero di ore complessive di formazione erogata pari a 6.362;
- l'Amministrazione ha proceduto all'inserimento di un'apposita clausola di **pantouflage** nei contratti individuali di lavoro stipulati dal MEF per il personale dirigente e non dirigente;
- in merito all'applicazione del **regime di inconfiribilità e incompatibilità** per gli incarichi dirigenziali, dal monitoraggio eseguito sulle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità pervenute³⁴ si riscontra l'assenza di incompatibilità o inconfiribilità specifiche³⁵.

³⁴ misurato nel numero dei casi in cui si riscontra l'assenza di incompatibilità o inconfiribilità specifiche sul totale dei controlli effettuati

³⁵ l'indicatore dato da: (numero dei casi in cui si riscontra l'assenza di incompatibilità o inconfiribilità specifiche / totale dei controlli effettuati) * 100 è uguale a 100%.

6 Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder³⁶

Il MEF ogni anno conduce numerose **indagini di Customer Satisfaction** sulla qualità dei servizi erogati, sull'informazione ed assistenza prestata agli utenti dalle diverse strutture del Ministero con l'obiettivo di formulare, partendo dai reclami e dai suggerimenti pervenuti anche all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, delle proposte per il miglioramento della qualità dei servizi erogati.

La tabella seguente sintetizza **le survey erogate nel 2020**, i destinatari e il numero di risposte ricevute.³⁷

Tabella 2: Riepilogo delle survey erogate dal MEF nel 2020. Fonte: Direzione della comunicazione Mef

Riepilogo delle surveys erogate nel 2020									
Denominazione	Committente	Utenza	Modalità	Periodo di apertura sondaggio		Invitati	Questionari		
				Inizio	Fine		Acquisiti	Completati	%
Questionario Funzionari che hanno rinunciato	DAG - DP	Interna	email	15/01/2020	30/01/2020		62	53	
GeCo 2019 *	RGS - IGIT	Interna	email	21/01/2020	27/01/2020	2908	519	446	18%
MyAudit *	RGS - IGIT	Interna	email	21/01/2020	27/01/2020	320	33	25	10%
Indagine preliminare festa Carnevale 2020	DAG - DCI	Interna	email	27/01/2020	04/02/2020		182	67	
BeMEF BeSMART (Lavoratori) Progetto di Lavoro Agile nel MEF	DAG - DP	Interna	email	06/03/2020	31/03/2020	611	521	424	85%
BeMEF BeSMART (Dirigenti) Monitoraggio del progetto di lavoro agile nel MEF	DAG - DP	Interna	email	06/03/2020	31/03/2020	190	87	60	46%
URP 2019-2020	DAG - DCI	Int/est	email	20/07/2020	08/08/2020	405	108	82	27%
SmartMobility Fase2	DAG - DP	Interna	email	12/05/2020	20/05/2020	4907	3396	3050	69%
BeMEF BeSMART Emergenza COVID Aree 2020	DAG - DP	Interna	email	19/06/2020	07/07/2020	9483	6009	4792	63%
BeMEF BeSMART Emergenza COVID Dirigenti 2020	DAG - DP	Interna	email	19/06/2020	07/07/2020	361	373	272	103%
Indagine sul benessere del	DF - DGT	Interna	email	08/07/2020	15/07/2020	47	37	32	79%

³⁶ L'articolo 19-bis 'Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali' del decreto legislativo n. 150/2009 dispone che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative. Dispone inoltre che ciascuna amministrazione adotti sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati.

³⁷ I dati delle survey effettuate nel 2020 sono stati riportati nella tabella con l'indicazione della struttura che ha promosso la rilevazione, del tipo di target, della modalità di somministrazione, del periodo di apertura della rilevazione e delle percentuali di risposta conseguite. Nel caso in cui i sondaggi non siano stati veicolati tramite la funzione di "mailing list" interna alla piattaforma Opinio non è riportato nella griglia il numero di invitati e non è stata calcolata la percentuale di partecipazione.

Riepilogo delle surveys erogate nel 2020									
Denominazione	Committente	Utenza	Modalità	Periodo di apertura sondaggio		Invitati	Questionari		
personale 2020 CTP CE+TA									
Indagine sul benessere del personale 2020 - CTP NU	DF - DGT	Interna	email	22/07/2020	29/07/2020	3	3	3	100%
Indagine sul benessere del personale 2020 - CTP IS	DF - DGT	Interna	email	22/07/2020	29/07/2020	5	4	4	80%
Indagine sul benessere del personale 2020 - CTP AG	DF - DGT	Interna	email	14/12/2020	21/12/2020	11	6	5	55%
Indagine sul benessere del personale 2020 - CTP PT	DF - DGT	Interna	email	14/12/2020	21/12/2020	3	2	1	67%
ForumPA Giugno 2020	DAG - DP	Int/est	email	22/07/2020	12/08/2020	609	130	107	21%
Questionario neoassunti	DAG - DP	Interna	email	20/11/2020	04/12/2020	370	337	329	91%
ADM FALSTAFF *	ADM	Esterna	email	09/11/2020	04/12/2020	1896	546	474	29%

* applicativo online

Un altro importante strumento di rilevazione promosso nel 2020 è relativo allo **Smart Working**, con due **sondaggi**:

- il primo diretto al personale che aveva svolto attività in SW nel corso del 2019 (distinte per lavoratori in SW e dirigenti con lavoratori in SW);
- il secondo (proposta nuovamente in versioni differenziate per lavoratori e dirigenti) focalizzata sullo SW in emergenza conseguente al lockdown Covid di inizio anno.

A questa si è aggiunto **un sondaggio sulla mobilità dei dipendenti**, collegato in qualche misura con lo SW.

Queste rilevazioni hanno contribuito ad agevolare la costruzione del POLA, nei tempi previsti.

Anche le consuete **analisi sul livello di gradimento espresso dagli utenti** che hanno contattato l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e dei partecipanti alle iniziative MEF al Forum PA, nonostante la peculiare modalità "virtuale" dell'edizione di quest'anno, hanno avuto un buon riscontro.

Importante è stato l'avvio della collaborazione con la Direzione della Giustizia Tributaria per **le rilevazioni sul benessere organizzativo** delle CC.TT.PP.

Va inoltre ricordato che, nel corso del 2020, l'amministrazione ha attivato, su proposta dell'OIV, **un laboratorio in tema di valutazione partecipativa**, con l'intento di sviluppare un metodo per l'introduzione di alcuni principi di coinvolgimento degli stakeholder all'interno del ciclo della performance del Ministero (linee guida DFP n. 4/2019).

La scelta condivisa nel gruppo di lavoro è stata quella di mettere a sistema gli strumenti esistenti e di fare riferimento agli obiettivi già presenti nei documenti di pianificazione 2020-2022, al fine di lavorare ad un miglioramento della qualità degli stessi, ampliandone le dimensioni di misurazione e rendendoli più rilevanti. Il laboratorio ha mostrato la fattibilità e l'utilità di introdurre un approccio di valutazione aperto alla prospettiva degli utenti per migliorare l'attività del Ministero nonché per qualificare obiettivi e indicatori.

L'OIV raccomanda, per il futuro, di proseguire ed estendere il metodo della valutazione partecipativa agli obiettivi più importanti e sfidanti dell'Amministrazione, quali gli obiettivi specifici triennali, includendo in modo stabile l'analisi degli impatti delle iniziative perseguite all'interno del piano della performance. L'auspicio è che l'amministrazione prosegua, nel breve - medio periodo, questo percorso estendendolo e sviluppandolo, per poi aggiornare tale ambito anche all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance del MEF e inserire in modo stabile la prospettiva partecipativa all'interno del sistema di pianificazione dell'Ente, anche includendo indicatori specifici relativi alle attività di Customer satisfaction già svolte in modo ordinario dall'Amministrazione.

7 Proposte di miglioramento e raccomandazioni

Le raccomandazioni dell'OIV relative alla Relazione sul funzionamento del sistema sono, in sintesi, le seguenti.

Con riferimento alle criticità del sistema, si segnala di:

1. proseguire nell'attività di **recupero del rispetto della tempistica** dei diversi step del ciclo della performance;
2. **lavorare maggiormente sulla comunicazione di priorità ed obiettivi all'interno del MEF**, anche in considerazione dell'importanza della condivisione della programmazione, in funzione dell'ampio utilizzo del lavoro agile;
3. nel riconoscere le specificità di ciascun dipartimento, è necessario proseguire le attività di analisi finalizzate ad esplicitare il collegamento tra i processi del controllo di gestione e il

sistema degli obiettivi, utilizzando **una metrica comune condivisa** tra i tutti i Centri di responsabilità;

4. con riferimento al Piano della performance, **selezionare obiettivi sfidanti, definire target di performance migliorativi** nel corso del triennio, significativi e trasparenti, accompagnando ove possibile i dati tecnici con relazioni illustrative finalizzate alla migliore comprensibilità e trasparenza dell'informazione fornita³⁸;
5. ripartizione delle risorse umane, finanziarie ed economiche tra gli obiettivi: come segnalato in altre sedi, sarebbe opportuno individuare una modalità condivisa di attribuzione delle risorse agli obiettivi.

Permane, inoltre, l'indicazione di miglioramento, in particolare per:

6. **proseguire l'attività di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione del personale**. Questo OIV raccomanda di voler procedere entro l'anno 2021, a concludere le attività per l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del MEF. In particolare, concentrandosi prioritariamente:
 - ✓ per l'attivazione, a partire dall'anno 2022, di un processo di valutazione per il personale delle aree professionale che rispetti la tempistica prevista, in modo da poter ripristinare gli ordinari assetti e la dinamica corretta delle fasi del procedimento di valutazione (assegnazione, monitoraggio, consuntivazione e valutazione, ivi compreso Comitato di valutazione con funzioni attive e non di monitoraggio).
 - ✓ per la revisione e sistematizzazione complessiva nel SMVP di quegli elementi ora disciplinati all'interno di altri documenti dell'amministrazione (*contrattazione sindacale*, ad es. performance organizzativa e sua correlazione con performance individuale, posizioni organizzative; documenti di pianificazione ad es. criteri di revisione e di rimodulazione obiettivi). Inoltre, si segnala la necessità di definire le modalità di inclusione nei documenti di pianificazione della programmazione degli obiettivi delle strutture di secondo livello, in accordo con le indicazioni contenute nelle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica;

³⁸ Si raccomanda di rispettare i requisiti di qualità dei dati forniti nel SisP; tra questi: inserire un valore di riferimento in SisP rispetto ai valori target individuati (valore di consuntivo dell'anno precedente o in un valore di benchmark auspicato). Inserire sempre le fonti dei dati riferite agli indicatori, privilegiando le fonti esterne; inserire indicatori di misurazione, in un'ottica multidimensionale. Evitare, in fase di pianificazione, anche sulla base dei dati di trend storici, di inserire target che, poi, nella fase di consuntivazione raggiungano valori superiori al 100%.

- ✓ per la stesura di un progetto di revisione prospettica evolutiva del SMVP di medio periodo, che preveda la definizione di cataloghi (o dizionari) delle competenze e la mappa dei ruoli organizzativi, utili per lo sviluppo di un sistema armonico e coerente.
- 7. proseguire nelle attività sperimentate nel Laboratorio 2020 per l'introduzione della valutazione partecipativa presso il MEF, aggiornando il SMVP;
- 8. prevedere il coordinamento tra il Codice di comportamento e il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in considerazione dell'aggiornamento in itinere del Codice di comportamento del MEF.

Infine, il proseguimento della situazione pandemica anche per il 2021 ha, inevitabilmente, comportato riflessi anche sullo svolgimento delle attività lavorative, rese, in prevalenza, in modalità agile emergenziale. Il consolidarsi del ricorso al lavoro agile, anche se motivato da ragioni contingenti, sembra evidenziare che si tratta di una modalità ormai acquisita in via definitiva e strutturale, come confermato anche dall'introduzione dei Piani Organizzativi del Lavoro Agile (POLA). Si raccomanda, quindi, l'opportunità di valutare tutte le implicazioni di tale profonda innovazione sulle modalità di espletamento della prestazione lavorativa, in funzione dei suoi riflessi sull'assetto funzionale-organizzativo del Ministero, sulla strumentazione tecnologica e sulla logistica, in modo di aumentare la produttività del lavoro e non solo assicurare il distanziamento fisico o la migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Inoltre, in considerazione del numero importante di lavoratori che operano ed opereranno da remoto e in modalità lavoro agile, sarà ancor più necessario porre l'attenzione a realizzare un'organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi, nel rispetto della tempistica prevista, con il conseguente adeguamento del SMVP del Ministero.

Il Presidente OIV

F.to Francesco Verbaro

ACRONIMI

ANAC	<i>Autorità nazionale anticorruzione</i>
CC.TT	<i>Commissioni tributarie</i>
CDR	<i>Centri di responsabilità</i>
CRA	<i>Centri di responsabilità amministrativa</i>
DAG	<i>Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi</i>
DEF	<i>Documento di economia e finanza</i>
DF	<i>Dipartimento delle finanze</i>
DFP	<i>Dipartimento Funzione Pubblica</i>
DSII	<i>Direzione dei sistemi informativi e dell'innovazione</i>
DT	<i>Dipartimento del tesoro</i>
IGB	<i>Ispettorato Generale del Bilancio</i>
IGICS	<i>Ispettorato generale per l'informatizzazione della contabilità di stato</i>
IT	<i>Information technology</i>
MEF	<i>Ministero dell'Economia e delle Finanze</i>
NADEF	<i>Nota di Aggiornamento del DEF</i>
OIV	<i>Organismo indipendente di valutazione della performance</i>
PA	<i>Pubblica Amministrazione</i>
PNR	<i>Programma Nazionale di Riforma</i>
PTPCT	<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>
QDR	<i>Quadro di riferimento</i>
RGS	<i>Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato</i>
RPCT	<i>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>

SMVP	<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>
SisP	<i>Sistema informativo per la pianificazione</i>
SiVaD	<i>Sistema di Valutazione delle prestazioni per il personale dirigente non apicale</i>
SSO	<i>Single Sign-on</i>
STP	<i>Struttura tecnica permanente di valutazione della performance</i>
URP	<i>Ufficio relazioni con il pubblico</i>
